



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
**BAJA CALIFORNIA**  
XXV LEGISLATURA

765

**DEPENDENCIA:** Congreso del Estado

**SECCIÓN:** Diputados

**OFICIO No.** 581/DJC

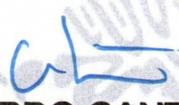
**DIP. MICHELLE ALEJANDRA TEJEDA MEDINA**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL**  
**H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**  
**P R E S E N T E.-**

Anteponiendo un cordial saludo, me dirijo a Usted para solicitarle de la manera más atenta gire las instrucciones necesarias a quien corresponda, para que sea incluida en el orden del día de Sesión de Pleno a celebrarse el día 10 de abril del año 2025, la presente:

**INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA**  
**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN**  
**MATERIA DE JORNADA LABORAL.**

Agradeciendo de antemano la atención que le brinde a la presente, quedo de Usted como su atento y seguro servidor.

**A T E N T A M E N T E**  
Mexicali, B.C. a 7 de abril de 2025

  
**DIP. JAIME EDUARDO CANTÓN ROCHA**  
INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO  
DEL PARTIDO MORENA



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
**BAJA CALIFORNIA**  
XXV LEGISLATURA

07 ABR 2025

**DESPACHADO**  
DIP. JAIME CANTÓN



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
**BAJA CALIFORNIA**  
XXV LEGISLATURA

07 ABR 2025  
08:43 hrs  
**RECIBIDO**  
OFICIALIA DE PARTES



**DIP. MICHELLE ALEJANDRA TEJEDA MEDINA**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL**  
**H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**  
**P R E S E N T E.-**

El suscrito, **Diputado Jaime Eduardo Cantón Rocha** a nombre propio y en representación del Grupo Parlamentario de **MORENA** en uso de la facultad que me confiere lo dispuesto por los artículos 27 fracción I y 28 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como los artículos 110 fracción I, 112, 115 fracción I, 116, 117, 160, 161 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, someto a consideración de la XXV Legislatura del Congreso del Estado, la presente **INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE JORNADA LABORAL**, al tenor de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En México, la jornada laboral semanal establecida en el artículo 123, apartado A, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de hasta 48 horas semanales, lo que representa una de las más extensas a nivel mundial. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su reporte de 2023, México es el país con mayor número de horas trabajadas anualmente, con un promedio de 2,226 horas, superando ampliamente el promedio de países miembros que es de aproximadamente 1,752 horas anuales (1).

Este volumen de trabajo no se traduce en mayor productividad. Por el contrario, el índice de productividad laboral en México permanece estancado. Numerosos estudios académicos y organismos internacionales han demostrado que trabajar más horas no implica mejores resultados económicos, sino que conlleva un mayor desgaste físico y mental para las personas trabajadoras, reduciendo su calidad de vida, afectando sus relaciones familiares y sociales, y deteriorando su salud física y emocional (2).



A continuación, se presenta una tabla que ilustra la relación entre las horas trabajadas y la productividad laboral en países de la OCDE, destacando la posición de México en comparación con otras naciones:

**Tabla 1. Horas trabajadas y productividad laboral en países de la OCDE**

País	Horas trabajadas anuales <sup>1</sup>	Productividad laboral por hora trabajada (USD) <sup>2</sup>
México	2,128	22.2
Alemania	1,349	72.2
Irlanda	1,746	110.0
Chile	1,916	30.0
Promedio OCDE	1,716	54.0

Esta tabla evidencia que, aunque México registra el mayor número de horas trabajadas anuales entre los países de la OCDE, su productividad laboral por hora es considerablemente baja en comparación con naciones como Alemania e Irlanda. Esto sugiere que jornadas laborales más largas no necesariamente se traducen en una mayor eficiencia económica.

El artículo 123 constitucional reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil. El Estado tiene la obligación de promover la creación de empleos y la mejora continua de las condiciones laborales.

En el plano internacional, esta iniciativa se alinea con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente con el Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria), adoptado en 1919, el cual establece como límite máximo una

1. OCDE, 'Hours worked (indicator)', 2023. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
2. OIT, 'Working Time and Work-Life Balance Around the World', 2022. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm)
3. Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), 1919. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146)
4. OITSTAT: National labour legislation database. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home>
5. OMS, Informe conjunto OMS-OIT sobre efectos en la salud de largas jornadas laborales, 2023. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
6. U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being, 2022. <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>
7. Revista Española de Salud Pública, 'Long working hours and occupational accidents', 2023. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v97/1135-5727-resp-97-e202309100.pdf>



jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Dicho tope fue concebido como un máximo permisible y no como una meta, permitiendo así a los Estados adoptar marcos normativos más protectores (3).

En la actualidad, más de 40 países han avanzado hacia esquemas de jornada laboral de 40 horas semanales o menos. Entre ellos se encuentran naciones miembros de la OCDE como Alemania, Francia, Países Bajos, Chile y Colombia, que han reconocido los beneficios sociales, económicos y sanitarios de reducir la carga laboral sin sacrificar competitividad (4).

Diversas investigaciones nacionales e internacionales respaldan esta tendencia. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en 2023 un informe en el que analiza los riesgos laborales para la salud mental y física derivados de extensas jornadas y entornos de trabajo poco saludables. Este estudio concluye que trabajar más de 55 horas a la semana incrementa en un 35% el riesgo de sufrir accidentes cerebrovasculares y en un 17% el de morir por enfermedad cardíaca isquémica (5).

Asimismo, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (HHS) ha advertido sobre el vínculo entre jornadas extensas, desequilibrio vida-trabajo, y trastornos de ansiedad, depresión y agotamiento. Este informe, publicado por el Cirujano General en 2022, recomienda a empresas y gobiernos adoptar políticas laborales que fomenten horarios sostenibles y flexibles (6).

En términos de seguridad laboral, la Revista Española de Salud Pública publicó en 2023 un estudio que demuestra cómo las jornadas superiores a ocho horas diarias aumentan la incidencia de accidentes laborales, especialmente en sectores con baja supervisión y alta demanda física (7).

1. OCDE, 'Hours worked (indicator)', 2023. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
2. OIT, 'Working Time and Work-Life Balance Around the World', 2022. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang-en/index.htm)
3. Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), 1919. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146)
4. OITSTAT: National labour legislation database. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home>
5. OMS, Informe conjunto OMS-OIT sobre efectos en la salud de largas jornadas laborales, 2023. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
6. U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being, 2022. <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>
7. Revista Española de Salud Pública, 'Long working hours and occupational accidents', 2023. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v97/1135-5727-resp-97-e202309100.pdf>



La salud mental ha sido catalogada como una emergencia global. México es uno de los países con mayor prevalencia de burnout (agotamiento laboral), y una jornada reducida representa una medida preventiva y reparadora.

**Tabla 2. Países con jornada semanal ≤ 40 horas**

País	Jornada semanal máxima
Alemania	35-40 h
Francia	35 h
Chile	40 h (desde 2023)
Colombia	42 h (transición a 40)
España	40 h
México	48 h

**Tabla 3. Horas trabajadas anualmente en países de la OCDE (2021)**

País	Horas trabajadas anualmente
México	2,128
Costa Rica	2,073
Colombia	1,964
Chile	1,916
Corea del Sur	1,910
Grecia	1,872
Polonia	1,830
Estados Unidos	1,791
Irlanda	1,775
Estonia	1,767
Promedio OCDE	1,716
Alemania	1,349

1. OCDE, 'Hours worked (indicator)', 2023. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
2. OIT, 'Working Time and Work-Life Balance Around the World', 2022. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang-en/index.htm)
3. Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), 1919. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146)
4. OITSTAT: National labour legislation database. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home>
5. OMS, Informe conjunto OMS-OIT sobre efectos en la salud de largas jornadas laborales, 2023. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
6. U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being, 2022. <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>
7. Revista Española de Salud Pública, 'Long working hours and occupational accidents', 2023. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v97/1135-5727-resp-97-e202309100.pdf>



<b>Dinamarca</b>	1,363
<b>Luxemburgo</b>	1,382
<b>Países Bajos</b>	1,417

De acuerdo con un informe de World Population Review, los países que han experimentado con la semana laboral de cuatro días son principalmente europeos; sin embargo, también se pueden observar países de América, Asia, África y Oceanía. Estos países trabajan entre 29 a 36 horas a la semana.

**Tabla 4. Países que experimentan con la semana laboral de 4 días**

<b>País</b>	<b>Iniciativa implementada</b>
<b>Japón</b>	Introducción de semana laboral de 4 días en Tokio para abordar la disminución de tasas de natalidad y el exceso de trabajo.
<b>Bélgica</b>	"Acuerdo Laboral" de 2022 que permite a los empleados comprimir sus horas en 4 días.
<b>Alemania</b>	Proyecto piloto con resultados prometedores.
<b>Islandia</b>	Ensayos que llevaron a una adopción generalizada con impactos positivos.
<b>Dinamarca</b>	Énfasis en el equilibrio entre vida laboral y personal con semanas laborales más cortas.
<b>Australia</b>	Proyecto piloto reflejando un cambio similar.
<b>España</b>	Alineación de días festivos para crear fines de semana largos.
<b>Emiratos Árabes Unidos</b>	Sharjah adoptó una semana laboral de 4 días para el personal gubernamental.
<b>Países Bajos</b>	Fomento del trabajo a tiempo parcial.
<b>Reino Unido</b>	Ensayo significativo en 2022 con muchas empresas adoptando permanentemente el modelo de 4 días.

1. OCDE, 'Hours worked (indicator)', 2023. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
2. OIT, 'Working Time and Work-Life Balance Around the World', 2022. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang-en/index.htm)
3. Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (Industria), 1919. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146)
4. OITSTAT: National labour legislation database. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home>
5. OMS, Informe conjunto OMS-OIT sobre efectos en la salud de largas jornadas laborales, 2023. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
6. U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being, 2022. <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>
7. Revista Española de Salud Pública, 'Long working hours and occupational accidents', 2023. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v97/1135-5727-resp-97-e202309100.pdf>



Finalmente, en el marco de la actual legislación laboral, subsisten criterios que permiten jornadas extendidas, siempre que no superen el límite semanal. Tal es el caso del siguiente criterio emitido por la SCJN, en el que se sostuvo que:

*“Los trabajadores al servicio del Estado no tienen derecho a reclamar tiempo extraordinario cuando su jornada es especial, de 9 horas diarias, y no excede de 48 a la semana.”*

*(SCJN, Tesis de jurisprudencia)*

Este precedente pone en evidencia que el marco legal actual aún normaliza cargas de trabajo elevadas bajo esquemas formales de “jornadas especiales”. Una reforma constitucional que reduzca la jornada base cerraría estos vacíos normativos, protegiendo a las y los trabajadores de la imposición legal de horarios excesivos disfrazados de regímenes especiales.

La jurisprudencia también ha sido clara respecto en cuanto a señalar al patrono como aquel que define la carga probatoria en materia de jornadas reducidas. En la tesis 2a./J. 85/2015 (10a.), la Suprema Corte estableció:

*“La prueba de la existencia de una jornada reducida corresponde al patrón que la invoca.”*

*(Tesis visible en base VLEX)*

Este precedente es particularmente útil para sustentar que una definición constitucional de jornada laboral máxima no sólo protege al trabajador, sino que obliga al empleador a justificar con mayor rigor cualquier excepción. Esto inhibe el uso discrecional de esquemas de jornada reducida que, en los hechos, pueden encubrir jornadas extendidas.

1. OCDE, 'Hours worked (indicator)', 2023. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
2. OIT, 'Working Time and Work-Life Balance Around the World', 2022. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang-en/index.htm)
3. Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), 1919. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146)
4. OITSTAT: National labour legislation database. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home>
5. OMS, Informe conjunto OMS-OIT sobre efectos en la salud de largas jornadas laborales, 2023. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
6. U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being, 2022. <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>
7. Revista Española de Salud Pública, 'Long working hours and occupational accidents', 2023. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v97/1135-5727-resp-97-e202309100.pdf>



La reforma que se propone a la fracción IV del apartado A del artículo 123 constitucional tiene por objeto establecer que, por cada cinco días de trabajo, la persona trabajadora deberá disfrutar de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Esta disposición busca armonizar el texto constitucional con las mejores prácticas internacionales, así como con una visión progresista de los derechos laborales.

Con esta reforma, la jornada semanal se ajustaría a un máximo de 40 horas, distribuidas en cinco días laborales, otorgando el sábado y domingo como días de descanso preferente. Esta medida permitiría una distribución más justa del tiempo, y beneficiaría tanto la salud física y mental de los trabajadores como la productividad empresarial.

Desde una perspectiva jurídica y económica, esta reforma es totalmente viable. No implica cargas fiscales adicionales para el Estado, y su implementación progresiva permitiría a las empresas ajustar sus modelos operativos con base en criterios de eficiencia y competitividad. La transición hacia una jornada de 40 horas semanales puede incluso convertirse en un motor de generación de empleo, al redistribuir las cargas laborales de forma más equitativa.

Además, la aprobación de esta reforma representa una oportunidad histórica para cerrar la brecha entre México y los estándares internacionales, actualizar nuestra legislación en línea con los compromisos internacionales que el país ha suscrito (como los convenios 1 y 47 de la OIT), y fortalecer los derechos laborales como un componente esencial de una economía más humana, sostenible e inclusiva.

1. OCDE, 'Hours worked (indicator)', 2023. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
2. OIT, 'Working Time and Work-Life Balance Around the World', 2022. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm)
3. Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), 1919. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146)
4. OITSTAT: National labour legislation database. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home>
5. OMS, Informe conjunto OMS-OIT sobre efectos en la salud de largas jornadas laborales, 2023. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
6. U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being, 2022. <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>
7. Revista Española de Salud Pública, 'Long working hours and occupational accidents', 2023. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v97/1135-5727-resp-97-e202309100.pdf>



Esta medida no debe verse como una concesión, sino como un acto de justicia y visión de futuro. En un mundo que exige cada vez más innovación, bienestar emocional y equilibrio vida-trabajo, México no puede quedarse atrás. Es tiempo de construir un modelo laboral que ponga a las personas en el centro. Aprobar esta iniciativa no sólo es lo correcto, sino lo necesario para avanzar como sociedad.

Por todo lo anterior, la reforma propuesta al artículo 123 constitucional es una medida socialmente justa, médicamente respaldada, jurídicamente factible y económicamente inteligente. La historia nos juzgará no sólo por nuestras intenciones, sino por nuestra capacidad de transformar esas intenciones en realidades. Esta reforma es un paso decisivo hacia un México más justo, sano, productivo y feliz.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 27 fracción I y 28 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como los artículos 110 fracción I, 112, 115 fracción I, 116, 117, 160, 161 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, me permito someter a la consideración de la XXV Legislatura del Congreso del Estado el siguiente:

**CUADRO COMPARATIVO**

<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>Artículo 123.-</b> Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>...</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. ...</p> <p>I a III</p> <p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos</p>	<p><b>Artículo 123.-</b> Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>...</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. ...</p> <p>I a III</p>



	IV. Por cada <b>cuarenta horas de trabajo</b> , la persona <b>trabajadora</b> deberá disfrutar de un día de descanso cuando menos, <b>con goce de salario íntegro</b> .
--	---

### DECRETO

**ÚNICO.** - Se reforma la fracción IV del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

**Artículo 123.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

A. (...)

I a III.

IV. Por cada **cuarenta horas de trabajo**, la persona trabajadora deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos, **con goce de salario íntegro**.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - Una vez aprobada por la XXIV Legislatura del Estado Libre y Soberano de Baja California, remítase formalmente al Congreso de la Unión para su trámite correspondiente.

**SEGUNDO.** - En su oportunidad siendo aprobada por el H. Congreso de la Unión, remítase al Ejecutivo Federal para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**TERCERO.** - La presente reforma entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ATENTAMENTE

  
DIPUTADO JAIME EDUARDO CANTÓN ROCHA